ПРИНЯТО
Общим собранием трудового
Коллектива МАОУ «Лицей №3»
Секина В.А.» г. Стерлитамак РБ»
протокол №1 от 26.01.2026г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «Лицей №3 им.
Секина В.А.» г. Стерлитамак РБ
_____ Л.В.Тагирова
Введено в действие
приказом № 33-к от 26.01. 2026г

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления выплат стимулирующего характера и премирования за качество, результативность и эффективность профессиональной деятельности работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №3 им. Секина В.А.» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП - 1073/02 «О разработке показателей эффективности» и определяет критерии установления надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ сотрудниками МАОУ «Лицей №3 им. Секина В.А.» г. Стерлитамак РБ (далее – Лицей) по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Цель оценки результативности деятельности педагогического коллектива и административно - вспомогательного состава (далее - сотрудников) – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Лицея.

Обязательные стимулирующие выплаты определены разделом 8 «Положения об оплате труда работников Лицея».

1.3. Задачами проведения оценки результативности работников являются:

– проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;

– обеспечение внешней экспертной оценки труда;

– усиление материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества образовательной деятельности.

1.4. Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности сотрудника, способствующих успешному обучению воспитанников и направлено на повышение качества обучения и воспитания.

Работнику могут быть установлены:

- стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности работников
- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения первичной профсоюзной организации. **Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85** (педагогическим работникам, остальному персоналу до - **3,00**.

II. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ЗА КАЧЕСТВО, РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Основное назначение выплат стимулирующего характера - дифференциация оплаты труда в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности сотрудников, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основе показателей качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности работников по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, качества труда, своевременности выполняемой работы.

2.4. Положение распространяется на все категории работников согласно штатному расписанию.

2.5.Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенные сроки (месяц, квартал, полгода, год). Срок определяется в приказе.

2.6. **Критерии для установления повышающего коэффициента за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников:**

Наименование должности	№	Критерии	ППК максимальный
Учитель, педагог-библиотекарь, методист, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЗР	1.	организация работы по участию лицея в грантовом движении	0,5
	2.	организация и ведение работы по взаимодействию лицея с ВУЗами в рамках сотрудничества	0,5
	3.	организация и ведение работы по взаимодействию лицея в рамках профилизации школьников	0,7
	4.	координация взаимодействия между представителями науки и практики	0,4
	5.	организация и контроль работы педагогов в социальных сетях	0,5
	6.	организация, ведение и контроль работы по открытию и функционированию профильных лагерей в каникулярное время.	0,4
	7.	разработка дополнительных образовательных программ, в т.ч. в рамках оказания платных услуг	0,4
	8.	организация лекториев для обучающихся 5-11 классов с целью профилактики здорового образа жизни	0,2
	9.	организация и ведение работы по функциональной грамотности обучающихся 1-11 классов	0,5

	10.	осуществление приема, обработки, систематизации отчетов от руководителя методической кафедры классных руководителей	0,1
	11.	организация деятельности детских общественных объединений ОУ	1,0
	12.	качественная работа с Интернет-ресурсами по созданию и поддержанию благоприятного имиджа лицея, привлечение новых пользователей, администрирование сайта лицея, электронного журнала.	0,2
	13.	реализация работы по профориентации и профильного обучения обучающихся	0,35
	14.	организация, ведение и контроль работы по открытию и функционированию профильных лагерей в каникулярное время для «трудных» детей, детей из малообеспеченных многодетных семей	0,5
	15.	организации работы с детьми участников СВО	0,55
	16.	организация и контроль подготовки обучающихся в участии городских спартакиад, смотров строя и речевок, оборонно-спортивных соревнований	0,3
	17.	обеспечение высокого уровня ориентации образовательного процесса на достижение планируемых результатов освоения ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО.	0.7
	18.	организация, ведение и контроль работы по открытию и функционированию лагерей дневного пребывания в каникулярное время	0,2
	19.	организация фотовыставок, предметных конкурсов плакатов 2	0,1
	20.	организация работы по ПБ, ТБ с обучающимися	0,2
	21.	организация работы по ПДД, в т.ч. по участию обучающихся 1-9 классов в городских конкурсах по ПДД	0,2
	22.	организация работы школьных и городских выставок поделок, рисунков	0,5
	23.	работа по проверке и по блокировке сайтов, запрещенных Роскомнадзором	0,4
	24.	организация подготовки обучающихся к участию в предметных конкурсах	0,4
	25.	организация работы в рамках профильного обучения	0,2
	26.	организация и работа с волонтерами	0,25
	27.	организация туристическо-краеведческого работы в лицее.	0,6

	28.	проведение с обучающимися конкурсов, исследовательских проектов по изучению боевых действий в рамках СВО, ВОВ	0,1
	29.	организация работы по государственной итоговой аттестации выпускников 9 и 11 классов	1,5
	30.	организация методической работы в лицее	1,3
	31.	руководство детским школьным научным обществом , детским движением.	0,4
	32.	организация проектной деятельности обучающихся	0,4
	33.	организация и осуществление работы по финансовой и функциональной грамотности в лицее	0,5
	34.	организация работы по участию обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников всех уровней	1,0
	35.	применение методов проектирования библиотечнопедагогического процесса на основе ФГОС с учетом особенностей социальной ситуации развития ребенка в деятельности библиотеки	0,3
	36.	эффективное обеспечение работы технических и программных средств информационнокоммуникационных систем	0,5
	37.	выполнение стат. учета по основным показателям работы библиотеки	0,5
	38.	своевременное и качественное ведение учебной документации, отчетные документы по запросу администрации школы)	0,1
	39	качественное выполнение функций председателя ППО	0.1
	40	участие в подготовке и проведении социально-значимых мероприятий, повышающих результативность деятельности организации.	0,4

III. Перечень оснований (критериев) установления выплат стимулирующего характера и премирования педагогическим работникам по итогам оценки качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности работника (далее Перечень)

3.1. При распределении выплат стимулирующего характера за качество, результативность и эффективность профессиональной деятельности сотрудников используются нижеперечисленные основания (критерии) оценки эффективности деятельности работников (основных и совместителей) Лицея:

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников Лицея:

Категории работников	Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат	Максимальный размер выплат к ставке (окладу)	
1. Весь персонал	1.1. высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины;	100%	
	1.2.напряженность, интенсивность труда;	100%	
	1.3.выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения;	50%	
	1.4. качественная подготовка лицея к новому учебному году	100%	
	1.5. прочие основания, значимые для лицея определяемые комиссией по распределению стимулирующих выплат	100%	
2.Педагогические работники	**2.1. достижения обучающихся по творческим, спортивным конкурсам, мероприятиям**		
	2.1.1. российский уровень	20%	
	2.1.2. республиканский уровень	15%	
	2.1.3. городской уровень	10%	
	2.2.достижения обучающихся в альтернативных олимпиадах:	за дипломы и призовые места по количеству учащихся: 1- 5учащихся -10%; 6-10 учащихся -15% 11 и более -20%	
	2.3.достижения обучающихся в исследовательской работе и конкурсах, олимпиадах на Кубок им Ю.А. Гагарина, перечневых олимпиадах, НПК с учетом их уровня:		
	2.3.1. российский уровень	30%	
	2.3.2. республиканский уровень	20%	
	2.3.3. городской уровень	10%	
	2.4. достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников:	**Победитель**	**Призер**
	Российский уровень,	50%	40%
	республиканский уровень,	40%	30%
	городской уровень.	30%	20%
	2.5. результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;		
	2.6.печатные работы, публикации;	10%	

	2.7.участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках;	50%
	2.8. использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;	10%
	2.9. организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье;	15%
	2.10.участие в профессиональных конкурсах, смотре - конкурсе учебных кабинетов, методических разработок;	50%
	2.11. участие в профессиональных конкурсах «Педагог года», «Учитель года»	100%
	2.12. делопроизводство, ведение электронного журнала	10%
	2.13. выполнение общественной работы	50%
	2.14.подготовка и организация оздоровительной работы в летний период;	80%
	2.15. снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;	25%
	2.16. прочие основания, значимые для лицея, определяемые комиссией по распределению стимулирующих выплат.	50%
	2.17. качество образования, позитивная динамика учебных достижений обучающихся	50%
	2.18. организация внеурочной работы	30%
	2.19. индивидуальная работа с одаренными детьми	50%
	2.20. индивидуальная работа с отстающими в усвоении учебного материала	15%
	2.21. классному руководителю за успешную работу	50%
	2.22. консультирование, рецензирование творческих, исследовательских работ (проектов)	30%
	2.23.образцовое содержание (развитие) кабинета	50%
	2.24. проведение мониторингов, диагностик различного вида (по факту)	30%
	2.25. проведение и организация семинаров, курсов, методических дней на кафедрах	20%
	2.26. за подготовку, проведение, проверку проверочных работ	10%

3.Заместители руководителя	3.1.высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	30%
	3.2.организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям;	50%
	3.3.высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	50%
	3.4.организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.);	25%
	3.5.сохранение контингента обучающихся;	25 %
	3.6.формирование благоприятного психологического климата в коллективе;	25%
	3.7.обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении;	30%
	3.8.состояние отчетности, документооборота в учреждении;	30%
	3.9.работа учреждения в две смены	10%
4.Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	4.1.обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни;	50%
	4.2.высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	50%
	4.3.своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	30%
5.Библиотекарь, заведующий библиотекой	5.1.сохранение и развитие библиотечного фонда;	15%
	5.2.содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса;	15%
	5.3.высокая читательская активность обучающихся;	10%
	5.4.содействие и участие в мероприятиях, конкурсах и др.;	50%
	5.5.оформление стационарных, тематических выставок;	10%
	5.6.внедрение информационных технологий в работу библиотеки;	15%
	5.7. организация подписной кампании	20%
6.Учебно-вспомогательный персонал: секретарь учебной части, делопроизводитель, диспетчер по расписанию, старший вожатый	6.1.качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.);	50%
	6.2. качественное ведение отчётности пенсионного фонда и военкомата	50%
	6.3.содействие в организации общешкольных и городских мероприятий	30%
	6.4.оформление тематических выставок;	20%
7.Обслуживающий персонал (лаборант,	7.1.содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин;	25%
	7.2качественное проведение генеральных уборок;	30%

уборщики служебных помещений, дворники)	7.3.активное участие в ремонтных работах;	50%
	7.4.оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	25%
	7.5.качественный покос травы, уборка снега	25 %
8. Председатель профкома, уполномоченный профкома по охране труда, специалист по ОТ	8.1.содействие стабильной работе коллектива; выполнение общественно значимой для учреждения работы; активное участие в мероприятиях различного уровня;	50%

3.2. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников Лицея №3».

3.3. Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за учебный год и (или) календарный год, квартал, месяц – в размере до одной ставки заработной платы (оклада) включительно;

- за выполнение конкретной работы – до 100% ставки заработной платы (оклада);